CSEF
Tournai-Ath-Lessines

Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

Les leviers de la réussite de l'insertion socioprofessionnelle

Etude initiée par le CSEF de Tournai-Ath-Lessines
et réalisée par la Sonecom

Sonecom
L'analyste du social

Mai 2012

FSE
UNION EUROPEENNE
Wallonie
LE FONDS SOCIAL EUROPEEN ET LA WALLONIE
INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR.

Les leviers de la réussite de l'insertion socioprofessionnelle

Etude initiée par le CSEF de Tournai-Ath-Lessines

Table des matières

1. Le cadre de l'étude 2
2. La situation des publics concernés 4
3. Le recours aux dispositifs-*ressources* 5
4. Les facteurs de *conversion* des *ressources* en *capabilités* 6
5. Les *capabilités* développées par les individus 7
6. La *liberté* de *choix* des individus 9
7. Les *réalisations* accomplies par les individus 10
8. Les leviers de l'insertion recensés 12
9. Les conclusions 13
10. Les recommandations 15

1. Le cadre de l'étude

Le présent document synthétise les résultats d'une étude initiée par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation (CSEF) de Tournai-Ath-Lessines, dans le cadre de son projet *Concertaction*. Les travaux se sont déroulés de juillet 2011 à mai 2012 sous la conduite d'un expert méthodologique, le bureau SONECOM. Ils ont consisté en un recueil de **leviers à la réussite de l'insertion** socioprofessionnelle dans le cas de personnes ayant connu de grandes **difficultés durant leur scolarité** et ayant bénéficié de l'**intervention d'une structure d'accompagnement ou de formation**, et ce en Wallonie picarde.

L'objectif était d'**identifier des facteurs favorables** au moyen d'une **approche qualitative** par interviews[1] auprès de **sujets** dont on peut considérer qu'ils se trouvent aujourd'hui **dûment insérés dans l'emploi.**

Le projet avait une **portée participative.** SONECOM a conçu le dispositif d'enquête en collaboration avec un **groupe de travail** composé d'opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP), de Centres Psycho-médico-sociaux (CPMS) et d'un Service d'Accrochage scolaire (SAS)[2].

[1] L'approche qualitative poursuit un objectif de compréhension et non pas de mesure. Le but est de décrire des schémas et logiques socialement typiques, tantôt dominants et tantôt plus marginaux, en dépassant les histoires de vie singulières. La collecte des données repose sur une sélection raisonnée des sujets à partir de critères précis, visant leur diversification. L'analyse catégorielle de contenu soumet ensuite l'ensemble du matériau à une grille interprétative transversale inspirée par un référentiel théorique. SONECOM fonde sa méthode d'analyse sur les deux ouvrages de référence suivants :

- BARDIN L. (1989), *L'analyse de contenu,* Paris, PUF-Le Psychologue.
- CRESWELL J.W., Qualitative Inquiry and research design – Choosing among five approaches, University of Nebraska, Lincoln, 2007, Sage Publications.

[2] Les responsables de l'étude :

Ces partenaires ont identifiés les répondants parmi leurs anciens usagers et ont assuré la réalisation des interviews, sans qu'aucun ne soit amené à rencontrer un de ses ex-stagiaires.

Pour correspondre à la population de référence, les sujets devaient répondre à des critères d'éligibilité précis, dont le double impératif de ne pas posséder de diplôme du niveau secondaire et d'occuper un emploi (minimum à mi-temps) depuis plusieurs de mois. Au total, **16 travailleurs** ont pu être **interviewés**, suivant un guide d'entretien collégialement élaboré.

SONECOM a effectué les analyses et la rédaction du rapport. Les résultats ont été discutés et interprétés par l'ensemble du groupe de travail. L'ambition finale était de dégager des pistes pour **améliorer les dispositifs existants.**

Pour **guider conceptuellement** les questionnements et les interprétations, nous avons choisi de nous référer à **l'approche par les *capabilités*** (AC) développée par l'économiste **Amartya Sen.** Ce cadre général permet d'intégrer de nombreuses variables contextuelles, situationnelles, sans se limiter à des facteurs internes aux individus. Elle offre un angle d'analyse qui s'intéresse aux **processus et aux trajectoires individuelles.** Depuis quelques années, l'AC est mobilisée dans le champ de l'intervention publique, notamment pour l'étude des contextes de formation[3]. Nous nous sommes essentiellement appuyés sur un ouvrage collectif publié dans cette optique[4].

- CSEF : M. Marc MYLE, Mme Laurence DEBAISIEUX, Mme Sandrina GOSSART
- SONECOM : Mme Muriel WILIQUET

Les partenaires de l'étude :

- CPMS CF de Tournai : M. Guy MAHIEU
- CPMS libre 1 de Tournai : M. Charles UYSTPRUYST, M. François CAUCHETEUX
- CPMS Spécialisé libre de Tournai : Mme Maryse DUPIRE, Mme Céline BLONDEAU
- CIEP - HO: M. Jacky QUINTART, Mme Fiona EFESOTTI, Mme France CASPERS
- SAS – HO : M. Antoine VANDENHOVEN
- Mode d'emploi asbl – Wallonie picarde : Mme Emilie MATON
- L'Envol - CPAS de Péruwelz : M. Vernher HENNEUSE
- CERAT asbl : Mme Ludivine DELMOTTE, Mme Isabelle HENOUMONT
- Lire & Ecrire - HO : Mme Delphine HANOTIAU
- Déclic emploi asbl : M. Olivier VAN SPITAEL

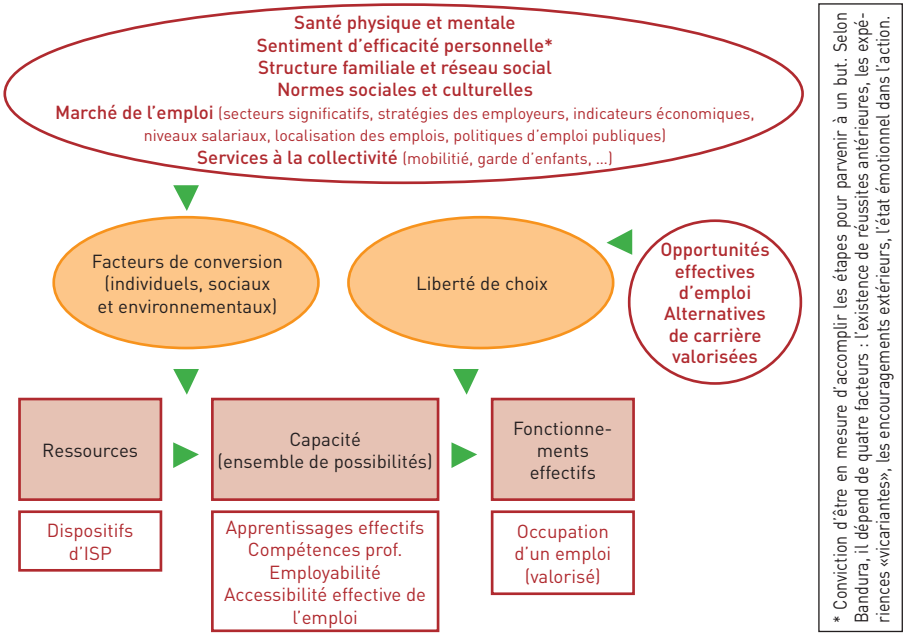
[3] N. FAVARQUE, *Faire surgir des faits utilisables, dans La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme,* sous la dir. De J. DE MUNCK et de B. ZIMMERMANN, coll. *Raisons pratiques,* Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008, pp.70-71 : *«La façon dont les politiques locales d'emploi, par l'intermédiaire de dispositifs individualisés, cherchent à augmenter les opportunités d'insertion ou de retour à l'emploi, peut également être étudiée d'un point de vue descriptif et critique en mobilisant l'approche des capacités à partir d'entretiens sociologiques avec les bénéficiaires et les acteurs publics. (...) La notion même de capacité peut être approchée par de telles méthodes qualitatives, situées, narratives (...) dans une perspective biographique, en revenant sur les choix faits dans le passé et sur leurs raisons».*

[4] *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme,* sous la dir. De J. DE MUNCK et de B. ZIMMERMANN, coll. *Raisons pratiques,* Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008.

Articles de cet ouvrage essentiellement consultés :

- J. DE MUNCK, *Qu'est-ce qu'une capacité ?,* pp.21-50.
- N. FAVARQUE, *Faire surgir des faits utilisables,* pp.51-80.
- B. ZIMMERMANN, *Capacités et enquête sociologique,* pp.113-137.

L'AC met en évidence le rôle des ***facteurs de conversion*** pour qu'un individu valorise les ***ressources*** (notamment publiques) mises à sa disposition et développe les *capabilités* requises pour parvenir à des ***réalisations*** (aussi dénommées *fonctionnements*) telles que l'insertion dans l'emploi, par exemple. Le modèle fait aussi la part belle à l'influence de la ***liberté de choix*** (existence d'alternatives réelles) sur la concrétisation des *réalisations* et la possibilité d'atteindre l'état de ***liberté positive*** correspondant à une situation de vie valorisée par le sujet[5]. Le schéma ci-dessous présente la formalisation de départ de l'étude selon ce cadre conceptuel.


Santé physique et mentale
Sentiment d'efficacité personnelle*
Structure familiale et réseau social
Normes sociales et culturelles
Marché de l'emploi (secteurs significatifs, stratégies des employeurs, indicateurs économiques, niveaux salariaux, localisation des emplois, politiques d'emploi publiques)
Services à la collectivité (mobilitié, garde d'enfants, ...)
Facteurs de conversion (individuels, sociaux et environnementaux)
Liberté de choix
Opportunités effectives d'emploi Alternatives de carrière valorisées
Ressources
Capacité (ensemble de possibilités)
Fonctionnements effectifs
Dispositifs d'ISP
Apprentissages effectifs Compétences prof. Employabilité Accessibilité effective de l'emploi
Occupation d'un emploi (valorisé)
* Conviction d'être en mesure d'accomplir les étapes pour parvenir à un but. Selon Bandura, il dépend de quatre facteurs : l'existence de réussites antérieures, les expériences «vicariantes», les encouragements extérieurs, l'état émotionnel dans l'action.

2. La situation des publics concernés

Le public qui nous occupe se caractérise par une **faiblesse du socle familial d'origine.** Les parents représentent fréquemment un poids plutôt qu'un soutien. L'enfance a généralement été âpre (isolement, violence, maladie...). Adolescents, beaucoup ont été livrés à eux-mêmes pour de bonnes ou de mauvaises raisons familiales.

"(Mon père est) marginal, drogué et con„

"Le foyer, c'était mieux que la famille„

"C'était tout le temps se débrouiller toute seule„

Leur scolarité en a été fortement perturbée. Ils se sont progressivement désengagés de l'école. Des tensions avec d'autres élèves et/ou une incompréhension mutuelle avec le corps enseignant les ont empêchés de «transformer l'essai„ (*ressources* scolaires non exploitées). Leur bilan, c'est un **rendez-vous manqué avec l'enseignement**... que tous déplorent avec le recul !

"C'est ma mère qui me faisait rater l'école„

"C'était l'enfer„

"Je voulais trouver un truc facile, en fait„

S'ils ont à leur tour des **enfants,** ceux-ci **conditionnent fortement leur existence.** Leur investissement est fort vis-à-vis d'eux. C'est un facteur absolument déterminant dans le cas des (jeunes) mères. La faiblesse de leurs ressources sociales les fixe au foyer, éloignées de l'emploi, nombre d'entre elles le regrettent rétrospectivement.

La mobilité – souvent compliquée pour ce public (modalités, coûts)- constitue un enjeu essentiel pour l'équilibre vie privée-travail. Beaucoup ont eu des **expériences professionnelles** antérieures. Malheureusement, ces dernières furent précaires ou **chaotiques** dans maints cas. On a souffert physiquement ou par manque de considération. Notons qu'hors circuit professionnel au sens strict, plusieurs sujets de cette étude ont développé informellement diverses compétences.

"J'ai fait ma plus grosse connerie! J'ai refusé le travail parce que le plus grand n'allait pas encore à l'école„

"Vouloir travailler avec cinq enfants à charge... Je savais bien ce que les employeurs en pensaient en me regardant„

"C'est simple, tu te tais et tu travailles„

"J'ai vu qu'y avait des entrepreneurs qui étaient pourris mais pourris (...) y prenait ses ouvriers comme des chiens„

3. Le recours aux dispositifs-*ressources*

Prenant la forme de rencontres ponctuelles, l'intervention des CPMS n'immerge pas le bénéficiaire dans un cadre structurant comme le font les programmes d'ISP. De ce fait, du point-de-vue du jeune qui a été suivi, leur impact apparait souvent peu manifeste.

L'accès à l'ISP est assez aléatoire : c'est **souvent incidemment que l'intéressé prend connaissance de cette offre.** Une fois en formation, on apprécie la dimension collective. Rétrospectivement, les travailleurs qui ont entamé là un parcours de réussite reconnaissent une **plus-value (multidimensionnelle)** claire au dispositif qui leur a (re)mis le pied à l'étrier.

"On n'est pas aidé pour entrer dans les écoles, oh non...„

"Pour moi, c'était des turcs de bonnes femmes„

"(Je me suis) pris une claque„

"Je ne savais même pas que les CV, les candidatures, c'est la façon de rechercher un emploi„

"(Arrêter de travailler), c'est pas bon pour la retraite, mais je savais pas ça avant„

"Ils m'ont bien, vraiment, aidée. Ils voyaient que j'étais pas bête„

[5] Les rapports entre efficience économique, responsabilité individuelle et équité sociale sont questionnés par l'AC. Nos sociétés mettent à disposition des individus un certain nombre de *ressources* sensées permettre aux moins bien lotis d'accéder à des positions sociales meilleures. Beaucoup de ces politiques sociales *ressourcistes* font en fait peser des contraintes paternalistes sur les bénéficiaires, en échange de ces dotations. Ainsi les publics précaires sont-ils particulièrement invités à faire preuve d'autonomie tout en voyant leur liberté réduite. Par le prisme d'une série de *facteurs de conversion* individuels, sociaux et environnementaux, les individus se montrent diversement en mesure d'exploiter les *ressources* mises à leur disposition pour se forger des *capabilités*. Socialement construite, une *capabilité* n'est pas seulement ce que peut l'individu, c'est aussi ce qu'il doit pouvoir. La faculté de choisir entre différentes *opportunités*, réelles et valorisées par l'individu lui-même, est intrinsèque à la mise en place d'une *capabilité*. Du fait des *capabilités* qu'ils développent, les individus font montre de *prétentions légitimes :* des positions qu'ils sont en mesure d'occuper, en droit d'ambitionner. Pour favoriser la *réalisation* des *droits* générés par les *capabilités*, des actions contextualisées doivent être menées. Pour accéder à des *réalisations* de valeur, les obstacles que rencontrent les individus sont inégaux. Cela invite à déployer des politiques d'insertion réellement *capabilisantes* et non exclusivement *ressourcistes,* à concevoir des procédures favorisant la *conversion* des *ressources*. Le critère pour examiner les *réalisations* auxquelles est parvenu un individu se situe dans le registre du subjectif : sont-elles en adéquation avec sa situation, ses valeurs, ses préférences ? On ne peut guère concevoir de *réalisations* qui vaudraient universellement. Les *réalisations* d'un individu sont une fenêtre sur sa *liberté positive*. Cette dernière correspond à l'état de celui qui mène la vie qui correspond au projet qu'il s'est donné (hors mécanismes de résignation). Par conséquent, dans l'AC, la *base informationnelle* de l'analyse (espace d'investigation) est fondamentalement large.

Selon ce public qui se juge volontiers "abonné„ aux spécialistes de tous poils, **l'approche empathique, constructiviste** (pas de solution toute faite) qui y est mise en œuvre est opportune. Quasi tous ont fortement apprécié cet accompagnement. Ce sentiment positif est souvent associé à un intervenant en particulier (incarnation). L'évaluation est plus négative chez ceux qui, *a contrario*, se sont sentis "pilotés„.

"Si j'avais pas eu ma conseillère, je serais nulle part„

" Ici, on va sur chantier et si ça ne va pas, il n'y a pas de panique: (...) je te remontre„

"(On est) vite lâchées dans la nature„

"Des trucs que j'ai appris (...) franchement, je ne sais même pas si j'arriverais à les réussir 6 mois après„

L'impression d'avoir progressé est univoque. La précarité des acquis en interpelle toutefois certains, qui estiment que **la sortie de l'organisme expose à une déperdition** du bénéfice si les étapes suivantes ne s'enchainent pas favorablement.

L'immersion en milieu professionnel grâce aux stages représente un **apport fondamental.** Qu'elles soient négatives ou positives, ces expériences aident à se positionner. Elles permettent de faire la preuve d'aptitudes personnelles, de se faire (re)connaitre. Beaucoup débouchent sur une perspective d'emploi. C'est là un aspect essentiel. Les sujets interviewés le soulignent, y compris ceux qui ont pu être quelque peu frustrés à cet égard.

"C'est pour ça que je suis entré là (...) ils savaient déjà ma valeur„

"Je leur conseillerais de faire du travail de réel (...) parce que c'est ça qui manque dedans„

4. Les facteurs de *conversion des ressources* en *capabilités*

Parmi les **facteurs** qui semblent infléchir le développement de *capabilités* par les bénéficiaires des dispositifs-*ressources*, certains sont **liés au contexte** : nombre de **postes disponibles** (stagiaires et salariés), **attitude** des employeurs envers les femmes avec enfants, existence d'entreprises adaptées (EI, ETA), **règles** ONEM et conditions d'accès à l'emploi subsidié (pouvant être vécues comme un frein, générant un sentiment d'injustice), possession d'un véhicule personnel, qualité de l'offre de **transports**, accessibilité du logement, information diffusée sur l'aide sociale...

"C'est la galère„

"A pied ou en bus, je l'ai fait avant, mais plus jamais...„

D'autres facteurs d'influence touchent au capital social dont disposent les individus. Ceux-ci font généralement montre d'une grande modération au plan relationnel. Echaudés par des déceptions amicales, nombreux sont ceux qui adoptent une attitude prudente envers l'extérieur. Ceux qui ne souffrent pas d'enfermement ou ont produit **un effort d'ouverture sociale** s'en réjouissent. Ils jugent que cela pèse significativement sur la faculté à s'insérer socio professionnellement. Certains de ces travailleurs déclarent avoir obtenu leur emploi avec l'appui de contacts bienveillants, en ce compris des élus.

"Quand tu as une voiture, euh, tu as tout le monde autour de toi...„

"Il faut que je comprenne les autres personnes comment elles vivent (...) y a une différence dans chaque région„

"J'me suis toujours démerdée toute ma vie„

On relève aussi des **facteurs de *conversion* au niveau individuel.** Ainsi, l'instabilité des lieux de résidence (prise d'autonomie, séparation...) de même qu'une mauvaise santé ou un han-

"Heureusement, je ne suis pas parti un peu de travers comme une personne que je connais„

dicap (à titre personnel ou familial) interfèrent négativement. Ces situations sont assez courantes chez le public étudié.

La plupart de ces personnes ayant désormais réussi compensent leurs faiblesses par un **tempérament affirmé, volontariste,** caractérisé par un rejet de l'inactivité. Rebondir, regarder vers l'avenir, sont (devenus) des leitmotivs. Plusieurs disent **mieux appréhender les opportunités** que par le passé.

L'étude identifie assez clairement un modèle de cohérence interne commun à beaucoup de ces personnalités : une image de soi favorable ou restaurée, une revendication de respect, une exigence envers soi, voire du zèle, et une propension à faire sienne la devise du "qui veut peut„.

Au sein du panel rencontré, le **système de valeurs** dominant est empreint d'abnégation, d'intégrité. **Le travail et la responsabilité individuelle** en sont au faite. Force est de constater qu'il s'agit-là d'atouts pour apporter des réponses *ad hoc* aux attentes sociétales contemporaines.

Se remémorant leur propre parcours depuis leur prime jeunesse, beaucoup regrettent de s'être égarés par moments, d'avoir vivoté, patiné. Particulièrement parmi les femmes, le principal enseignement retenu est qu'il ne faut **pas faire primer les options de vie privée sur les études et le professionnel.** A ce stade de leur existence, ces travailleurs recommandent d'écouter les conseils mais aussi d'**oser s'imposer** et croire en ses envies, sans crainte de recourir à divers supports possibles (structure, personne). Trouver sa voie, aimer ce que l'on fait, c'est à leur yeux déterminant.

"Je suis dynamique, moi. Question de travail, y a rien qui me fait peur„

" (...) Rester chez moi, j'aurais pas pu„

"Le respect, ça va dans les deux sens... toujours„

"Si j'arrive en retard (je ne supporte pas ça), y a des moments où je préfère ne pas venir„

"La valeur des bonnes valeurs de la vie, je l'ai„

"Si on n'a pas de travail, on n'a rien„

"Travaille, fais ton argent et après tu profiteras (...) profiter sans argent, c'est pas bon„

"La population de Tournai, c'est l'horreur, ce sont tous des assistés„

"Je souhaite à tout le monde de continuer ses études... Parce que c'est dur„

"Si on n'aime pas le métier, ça ne sert à rien »

5. Les *capabilités* développées par les individus

Les dispositifs d'ISP peuvent réellement participer à la **transformation de la situation et des perspectives** de leurs bénéficiaires. Pour ceux-ci, obtenir un emploi subventionné constitue ensuite une condition favorable -voire nécessaire dans bien des cas- sur la voie de la *capacitation*. **Se voir confier des responsabilités** par un employeur nous a été rapporté plusieurs fois comme source de renforcement notable. Si le public de travailleurs auquel l'étude s'est intéressée ne s'investit que très peu dans des mobilisations collectives (profil individualiste), il tend par contre à valoriser les **solidarités quotidiennes** entre stagiaires et entre collègues. Elles représentent un stimulant positif.

Ces divers paramètres contribuent à façonner des ***capabilités* effectives.** Quelles formes revêtent-elles chez ces travailleurs ayant réussi leur insertion ? Au plan des qualifications

"Franchement ici, (...) Il n'y a pas une personne qui est plus haute et une personne qui est plus basse... Nos tartines on les mange tous ensemble hein...„

"J'ai découvert que je voulais travailler dans l'humain„

"C'est mon rêve de rentrer dans la police (...) C'est un contact avec les gens, c'est aider les gens„

professionnelles, on en relève de deux types : les *capabilités* qui ouvrent la voie à des **fonctions polyvalentes,** et celles, plus pointues, qui se rapportent davantage à une **spécialisation.** Par ailleurs, motivation, **implication,** autonomie et rigueur sont des qualités perceptibles chez beaucoup de ces travailleurs. Il faut aussi épingler leur volonté de faire socialement et humainement **œuvre utile.**

Toute *capabilité* développée par un individu induit dans son chef des **prétentions légitimes.** Celles identifiées par l'étude sont **réalistes et à visée durable.** Pour certains, parachever leur formation est une ambition affichée. Pour tous (eh oui !), **conserver l'emploi** actuel ou accéder à un emploi plus intéressant est une fin à laquelle ils estiment pouvoir prétendre. Ils nourrissent en ce sens l'**espoir d'un traitement juste,** fondé sur le mérite. En termes de reconnaissance institutionnelle, les aspirations exprimées portent sur l'obtention d'un barème équitable ou d'un meilleur statut professionnel.

Les *capabilités* s'évaluent en termes de robustesse. Pour la plupart des individus insérés qui ont été interviewés, le risque de « retour en arrière » parait plutôt faible. Les ***capabilités*** sont solidement **ancrées.** Néanmoins il faut s'attendre à un tassement en cas de stagnation ou de déception professionnelle. Quant à la **menace** majeure, elle est en partie liée aux **« accidents de la vie »** auxquels ce public reste vraisemblablement plus exposé que d'autres. Pour la sauvegarde de leurs *capabilités*, les plus fragiles sont dépendants du maintien de milieux professionnels adaptés, comme les ETA et les EI[6], offrant un cadre garant de bien-être professionnel (aux dires des salariés concernés).

"Pour l'instant je recule. Je re-recule (...) J'ai peur des critiques (...) on a l'impression qu'on est nul„

Il faut bien considérer que les *capabilités* en processus de constitution ou de fixation subissent des **mises à l'épreuve** de divers ordres. **Au plan institutionnel** tout d'abord, divers caps pèsent sur elles : évolution du statut sur le territoire belge dans le cas des migrants, accès ou non à une formation qualifiante (dépendant notamment des critères d'inscription et de la temporalité de la programmation), obtention ou non d'un emploi subsidié (événement autour duquel se cristallise souvent le choc entre la rationalité du sujet -*« je suis motivé »*- et celle du système juridico institutionnel -*« vous n'êtes pas dans les conditions »-)*, date d'échéance de l'aide à l'emploi, etc.

Les *capabilités* en cours de *réalisation* sont aussi confrontées à des **réalités organisationnelles** dans le monde du travail. Ainsi se voient-elles renforcées en présence –*vs* mises à mal en l'absence- d'un **management à visage humain,** dont sont typiques

"Ils sont humains... Voilà... Ils sont humains (...) Quand je travaillais à l'usine, on était un numéro„

"C'est ce qui manque dans certains endroits... de la chaleur„

[6] ETA = Entreprise de Travail Adapté / EI = Entreprise d'Insertion.

les marques de confiance, la qualité des relations ou encore les accommodements pratiques.

Une **composante biographique** agit également. Ainsi les *capabilités* peuvent-elles se voir conforter lorsque le sujet prend des **engagements** (entrée en autonomie, nouveau logement, mise en couple). En revanche, elles sont pénalisées par la gestion de séquelles psychologiques ou le (re)surgissement de difficultés privées.

"On prend conscience qu'on est parti pour une septantaine d'années... à devoir faire tout toute seule„

6. La *liberté de choix* des individus

L'on s'interroge ici sur les **opportunités réelles qui s'offrent à l'individu et qu'il valorise.** On ne peut guère conclure que transiter par un dispositif de (ré)accrochage ou de (ré)insertion ouvre un large éventail d'occasions professionnelles. Nos résultats indiquent que l'**évolution est qualitative** plus que quantitative. On note dans maints cas un **élargissement des horizons.** Sous un **angle interne,** la personne remet en question des voies étroites qui lui semblaient inéluctables. Sous un **angle externe,** un niveau d'information plus élevé, des connaissances directes dans le monde du travail (du fait du stage, par exemple) et un accompagnement actif contribuent à étoffer les perspectives. Ceci aboutit à un meilleur ciblage des recherches.

"Ce truc-là, je ne l'avais pas en tête, quoi. J'étais habitué à travailler dans une usine, et dans ma tête, c'était l'usine quoi„

"(Avant), c'était toujours des usines qui m'appelaient„

"Faire un tri de ce qu'ils veulent faire dans la vie et essayer de prendre un emploi qu'ils n'ont jamais fait parce que ça peut bien leur plaire (...) trouver la bonne personne qui peut les aider »

De **quelle latitude** ont profité les travailleurs interviewés ? **Une partie assez importante d'entre eux a eu son mot à dire** quant au choix d'un employeur, d'un service ou d'une évolution de fonction. Ils l'ont hautement apprécié. Hormis le secteur, la cohérence horaire et géographique a représenté un critère important pour leurs choix professionnels. La plupart rejette (désormais) tout poste mal considéré ou précaire. Quelques-uns, **gagnant en indépendance,** ont rompu avec un projet professionnel parental ou conjugal préconçu pour eux.

"Ce qu'on me propose, je prends, parce que maintenant...„

"Je dois m'estimer heureuse de ce que j'ai, parce que je n'ai pas de diplôme„

"Toutes les filles (de ma famille) sont dans le ménage„

Bien entendu, **certains ont posé des choix par défaut :** il est des situations de vie où un emploi ne se refuse tout simplement pas. On note de la résignation chez quelque personne, et même un net sentiment de déterminisme familial.

"Bon, à un moment donné, il faut faire un choix„

Les **processus de choix** en cours d'insertion peuvent être classés en deux catégories. On relève premièrement des démarches **à dominante active ;** aiguillé par ses accompagnateurs, l'individu est auteur de choix véritables. A titre d'exemple, les témoignages font état de **stratégies délibérées** visant à stopper le papillonnage professionnel, à quitter un job problématique, à faire le forcing pour décrocher un poste, à accumuler des compétences spécifiques, à « creuser son trou » chez l'employeur, à solliciter des relais... A l'opposé, des travailleurs adoptent une

"(A l'ONEM) ils m'ont dit qu'ils me privaient de chômage pendant 10 jours (...) ils ne m'ont pas donné plus parce qu'ils savent très bien que Mc Donald, c'est des enfoirés„

"Je voulais m'intégrer à fond„

"Ils ont marqué comme quoi je postulais et j'ai reçu une lettre comme quoi je devais aller à l'entretien„

attitude clairement passive ; ils sont essentiellement «pilotés» par les intervenants. Tel répond simplement aux convocations, tel autre ne peut se permettre de refuser un CDI, tel autre conserve une impression de paralysie... Ce modèle-ci, minoritaire, correspond à une situation dépeinte comme **moins épanouissante.**

En fait, le public originellement précarisé doit effectuer un **apprentissage de l'expression des préférences personnelles.** On est saisi de constater que certains ont été déstabilisés lorsqu'il se sont vus confrontés à une alternative –tout en s'en trouvant heureux-, leur parcours antérieur leur en ayant offert très peu.

L'état de ***liberté positive*** est celui où **l'individu mène la vie à laquelle il aspire lui-même.** Dans le cas qui nous occupe, et si l'on se concentre sur la question professionnelle, on peut résumer comme suit les critères qui prévalent aux yeux des intéressés : jouir d'un statut social à travers l'emploi occupé, avoir un espoir raisonnable de **pérennité** du poste (ou équivalent dans le secteur), baigner dans un climat professionnel positif, **attribuer du sens** à son activité, échapper aux stéréotypes, pouvoir continuer à se qualifier, être à même de se loger et de se déplacer.

"On apprend tous les jours„

"Pour moi, c'est la place de rêve (...) je vis que par peinture; j'ai les yeux peinture, peinture„

"La Ville, j'arrêterai pas parce que c'est une place en or„

"C'est mon élément„

L'atteinte effective de cet état est fonction de paramètres matériels et existentiels. Dans quelle mesure est-elle observée chez les sujets de l'étude, au registre professionnel ? **Trois situations typiques** se dégagent. D'aucuns manifestent ouvertement leur grande satisfaction par rapport à des conditions qu'ils jugent désormais optimales. D'autres se déclarent « sur orbite » en vue de parvenir à cet objectif. Enfin, une poignée reconnait que la situation reste bien en deçà de ses espérances intimes.

"Je mords sur ma langue. J'ai une famille à nourrir... (...) Ça va, j'ai pas le choix, c'est des horaires qui me conviennent »

7. Les *réalisations* accomplies par les individus

L'insertion dans l'emploi semble stable pour la majeure partie des sujets du panel, et c'est fondamental à leurs yeux. On peut décrire leur attitude à cet égard comme **optimiste et plutôt philosophe :** ils estiment que leur carrière devrait logiquement suivre un cours favorable, quitte à devoir affronter un éventuel changement d'employeur. Les causes qui pourraient les y contraindre sont prioritairement la perte de moyens financiers dans le chef de l'employeur (baisse des contrats, fin d'une aide à l'emploi), mais aussi des problèmes physiques les concernant.

"Si je fais pas le con, comme dans toute entreprise, je suis parti jusqu'à ma retraite„

"J'aime bien, mais à la longue, c'est mal au poignet, mal aux genoux, mal au dos... on le sent quand-même„

En termes de revenus, on ne peut conclure à une situation réellement satisfaisante. En effet, ces travailleurs (toujours peu qualifiés) sont souvent **contraints de compléter leur salaire** (heures supplémentaires, travail au noir) pour boucler financiè-

"On a une bonne ambiance et j'crois que j'vais pas chercher ailleurs (...) pour gagner plus (...) Faut pas être trop gourmand comme on dit. Ici j'ai un CDI et mon patron m'estime bien„

rement les fins de mois. Toutefois, aucun ne met en balance revenu du travail et allocations de chômage.

L'aspect de l'emploi qui prime à leurs yeux n'est d'ailleurs pas pécuniaire ; c'est en fait **l'intérêt personnel qu'ils portent au métier,** intrinsèquement et pour la valorisation sociale qu'il confère. Bénéficier d'espaces de négociation et d'une rudesse limitée des tâches entre aussi en ligne de compte. Quand ces conditions sont réunies, les travailleurs dépassent aisément les difficultés quotidiennes (comme des tensions interpersonnelles, par exemple).

Si l'on élargit le questionnement relatif aux *réalisations* accomplies à **l'épanouissement général,** on observe un retentissement positif sur l'existence des personnes. Le triangle bonheur familial – emploi satisfaisant – bonnes conditions de logement rassemble les éléments décisifs. Certains se sentent aujourd'hui **pleinement « eux-mêmes ».** Pour d'autres, le **processus reste inachevé** et penser à soi demeure « un luxe » que l'on ne s'autorise guère.

"Mes enfants peuvent dire: «papa il travaille, papa il répare„

"On fait tout ce qu'il faut pour eux (...) Cette reconnaissance, ça me fait envie de faire encore plus„

"On s'arrange„

"Je n'ai jamais été aussi épanouie dans ma vie„

"Une évolution sociale (...) On attrape des compétences et après heu... moi ça m'a donné une meilleure qualité de vie. Aussi bien pour moi que pour ma famille„

8. Les leviers de l'insertion recensés

Leviers institutionnels

- Statut stabilisé pour les étrangers ;
- Possibilités nombreuses de stages chez des employeurs variés ;
- Possibilités d'enchaîner les formations (vers du plus qualifiant) ;
- Certifications ;
- Recouvrance de droits (Article 60...) ;
- Aides publiques à l'emploi ;
- Milieux de travail / d'activité adaptés et secteur de l'économie sociale ;
- Filet de sécurité pour les porteurs de projet indépendant ;
- Emplois vacants du fait de l'activité économique (contrats, subventions...) ;
- Obtention assez rapide d'un CDI ;
- Logement social.

Leviers organisationnels

- Promotion locale des dispositifs / organismes d'ISP existants ;
- Adéquation entre formation suivie et projet personnel : conformité aux goûts personnels et non aux attentes parentales ou sociétales ;
- Approches psychopédagogiques permettant la prise de conscience d'atouts personnels cachés ;
- Dispositifs assurant l'entremise concrète entre le demandeur d'emploi et les structures d'accueil en stage / les employeurs potentiels ;
- Possibilité de choisir entre plusieurs lieux de stage, plusieurs employeurs, plusieurs fonctions, plusieurs services ;
- Réelle accessibilité géographique du lieu de travail ;
- Compatibilité d'horaires avec les impératifs familiaux ;
- Emplois auxquels on peut donner du sens, de la valeur, de l'utilité ;
- Fonctions professionnelles à composante « humaine », à dimension d'aide, à vocation sociale ;
- Système de management basé sur la confiance, le dialogue, la souplesse ;
- Considération, respect effectif et manifesté envers l'intéressé dans le cadre professionnel ;
- Evaluations professionnelles favorables ;
- Possibilité d'évoluer de poste en cours de contrat ;
- Liberté de réfléchir et d'évoquer ouvertement avec sa hiérarchie des projets professionnels ultérieurs.

Leviers relationnels

- Feeling positif avec le(s) professionnel(s) en charge du suivi individualisé du CPMS - SAS / de l'ISP ;

- Connaissance mutuelle effective et approfondie entre le demandeur d'emploi et l'employeur potentiel ;
- Relations interpersonnelles de qualité avec les collègues, avec les clients ;
- Poursuite ou résurgence des contacts avec les responsables de l'organisme d'ISP précédemment fréquenté ;
- Sentiment d'être considéré comme un travailleur comme les autres ;
- Stabilité et bien-être familiaux ;
- Soutien de la part de proches (moralement, organisation de la vie quotidienne…) ;
- Emancipation de relations problématiques avec des proches ;
- Posture d'ouverture à l'autre.

Leviers individuels *constitués sous l'action de facteurs multiples, en ce compris l'incidence des dispositifs*

- Démarche d'entrée en autonomie ;
- Accès à un logement satisfaisant ;
- Avoir appris des traumatismes et des ratages (résilience et expérience) ;
- Capacité à endurer des situations difficiles puis à rebondir ;
- Valeurs morales et priorité donnée au travail et à l'abnégation par rapport à la détente;
- Regret d'avoir interrompu les études initiales ;
- Rébellion contre l'exploitation ;
- Refus désormais des contrats précaires ;
- Volontarisme, détermination ;
- Rejet voire peur de l'inactivité ;
- Disqualification / dévalorisation des demandeurs d'emploi qui ne cherchent pas à s'en sortir ;
- Emergence et clarification du projet personnel.

9. Les conclusions

Les **attributs moraux** et les valeurs cardinales des sujets interviewés (le travail, la famille qu'elles ont fondée, le courage…) portent la majeure partie d'entre eux à adopter une **attitude volontariste** pour réussir leur vie (ou la subir dignement dans certains cas plus malheureux). En cela, **ils se conforment assez bien aux attentes des politiques socioéconomiques libérales** actuelles qui attendent que chacun « se prenne en main ».

Nombre de ces individus désormais à l'emploi présentent le profil de personnes dynamiques, rejetant l'inactivité. Ils ont engrangé à partir de leur éducation, appris de leurs expériences positives et –souvent- négatives. En chemin, ils **ont trouvé des perspectives et du sens** à se lancer dans cette quête.

Quasiment tous sont des accidentés de la vie : ils ont connu des drames personnels, la maladie, des mauvais traitements ou un placement en institution... Ils ont surpassé cela et occupent désormais une position socioprofessionnelle stabilisée. Sans **résilience,** sans **prise d'autonomie** par rapport à leurs « démons » personnels, ce n'eut guère été possible. Comme **préalable** à l'insertion professionnelle, il y a donc eu une **(re)construction de l'individu,** le plus souvent accompagnée par les CPMS/SAS ou l'ISP.

La **perte de temps** avant d'enclencher cette « remontée » est **fréquemment regrettée.** Si l'itinéraire était à refaire, certains choix seraient différents : ne pas stopper l'école, ne pas avoir d'enfant trop tôt, ne pas s'empêtrer dans des situations professionnellement usantes... Certains n'ont pas eu vent précocement de l'existence de dispositifs susceptibles de les aider. Il semble donc **utile d'agir le plus tôt possible,** d'anticiper l'accompagnement individualisé, en visant déjà le **public en obligation scolaire.**

Prolonger l'action en aval apparait également bénéfique. Les intéressés redoutent parfois le fait de devoir affronter seuls l'après-formation. Les **moments-charnières** de mise à l'épreuve des *capabilités* se situent régulièrement **au-delà de la prise en charge.** Ils correspondent à des paramètres d'ordre institutionnel (obtention d'un statut officiel en Belgique, accès à une (nouvelle) formation ou à un emploi subsidié, échéance de l'aide à l'emploi occupé, etc.), d'ordre organisationnel (modalités de gestion des travailleurs qui favorisent ou non la fixation des *capabilités*, etc.) et d'ordre biographique (entrée dans un nouveau logement, etc.).

L'étude conclut à l'**importance cruciale de la mise en rapport direct avec le milieu du travail.** Le constat ne porte pas seulement sur la plus-value que retire le stagiaire en termes de maitrise pratique ou d'appréhension de ses propres convenances professionnelles. Ces apports sont certes présents, mais c'est avant tout l'opportunité donnée au candidat à l'emploi de se faire connaitre personnellement, en profondeur, par un employeur potentiel qui émerge comme l'élément-clé. Les travailleurs interviewés ont **presque tous** été **engagés sur leur lieu de stage, de formation ou dans une structure où ils ont été personnellement introduits** par un accompagnateur. Ils insistent sur l'atout que représente le fait d'être connu par un responsable qui recrute. Il est **précieux d'avoir pu faire la preuve de ses savoirs, savoir-faire et surtout savoir-être** tellement essentiels de nos jours comme critère de sélection pour les fonctions peu qualifiées. On peut émettre l'hypothèse que ce public, lorsqu'il n'est pas « pré évalué » grâce à une expérience directe, est considéré avec une circonspection qui rend ardue la concrétisation de l'engagement, l'intéressé lui-même éprouvant des difficultés pour convaincre lors d'un simple entretien d'embauche.

Un autre enseignement de l'étude touche au concept de qualité. Ces individus insérés après un parcours semé d'embuches se caractérisent par **la recherche d'une qualité de vie et d'emploi.** Ils ne veulent **pas supporter des conditions de travail trop pénibles** ou se laisser considérer comme un simple numéro qui n'a pas voix au chapitre. Mis en présence d'un autre type d'emploi, ils ont pris conscience qu'ils ne tolèreront plus de telles situations. Insistons sur le fait que le caractère qualitatif de la position investie n'existe pas en soi, en fonction de critères absolus qui vaudraient pour chacun et pour tout le monde. C'est au **regard de critères personnels** qui, dans

maints cas, ont pu être clarifiés grâce aux dispositifs-*ressources*, que les personnes se sont insérées de façon intimement satisfaisante.

Cela étant, la situation professionnelle actuelle n'est pas vécue comme le nirvana par l'intégralité de ces travailleurs. Quelques-uns sont en stratégie d'ascension pas à pas. D'autres demeurent assez peu épanouis dans l'emploi, par rapport à une situation idéale. Mais, sans conteste, ils se jugent tous **mieux lotis qu'avant d'accéder à cet emploi,** et **souhaitent le conserver** autant que possible.

10. Les recommandations

Au terme de notre analyse compréhensive, on peut mettre en exergue quelques **axes de travail dans l'optique d'aménager les dispositifs** existants pour y **intégrer davantage de facteurs qui contribuent** à des parcours de réussite.

10.1. Prendre en considération la personne et la complexité de sa situation

Se démarquant d'une logique de l'institution pour privilégier une logique de la personne, plusieurs partenaires de l'étude avaient d'emblée exprimé leur conviction qu'il convient d'appréhender au mieux l'individu dans sa globalité. Critiquant la visée réductrice se centrant sur la seule finalité de placement du demandeur d'emploi, ils insistaient sur les objectifs d'émancipation et de citoyenneté. Nos résultats concluent à la pertinence d'une approche globalisante.

Il apparait indiqué de faire la **part belle aux singularités de chaque parcours** personnel, de fonder l'accompagnement sur la situation et les aspirations de l'individu, pour bien considérer les facteurs transitionnels et identifier la porte qu'il s'agit de pousser. Cette **prise en compte de la situation spécifique et globale de la personne** pour l'aider à concevoir son orientation professionnelle revient à **déterminer à quelles conditions les *ressources* peuvent faire éclore des *capabilités*** qui, elles-mêmes, pourront donner lieu à des *réalisations* valorisées.

Dans cet esprit, il convient que le travail des professionnels (accompagnateurs CEFA, conseillers FOREM, placeurs en général) intègre un **grand nombre de paramètres** qui constituent la réalité du bénéficiaire, de sorte à **traduire l'esprit du dispositif à son cas particulier** plutôt qu'à lui appliquer strictement un canevas préétabli. Évidemment, ceci requiert du temps pour maitriser les dossiers individuels, la révision de certaines fonctions et une formation adéquate pour le personnel concerné.

10.2. Coopérer pour un accompagnement précoce, intégré et efficace

On constate que les **publics en difficulté d'insertion** ont fréquemment (eu) **affaire à plusieurs types d'institutions.** Leurs besoins appellent donc des **réponses concertées.** Or **actuellement, les collaborations se font à la marge** puisque les politiques sont morcelées. Cloisonnement et ruptures de suivi empêchent d'examiner globalement les voies qui s'offrent aux individus accompagnés. Etudier ensemble quelles sont les possibilités dans tel cas concret aiderait à ne « lâcher » personne, à s'assurer

qu'un relais est pris. Chaque instance pourrait apporter son angle de vue, son expertise, ses moyens.

Dans le chef de nombreux acteurs de la sous-région associés à cette étude (ISP, CPMS, SAS), la volonté de **coopérer davantage avec** d'autres institutions est réelle. Sont prioritairement visées **les structures intervenant auprès des adolescents. En tête de liste figurent les établissements d'enseignement** (dont le spécial) ; ils sont le théâtre où se joue amplement l'avenir de chaque jeune, mais il semble très malaisé d'articuler avec eux une démarche sur la durée. Citons aussi la formation en alternance (CEFA, IFAPME), l'Aide à la Jeunesse (AMO, SAJ...), des organismes tels que l'AWIPH ou encore les associations socioculturelles et sportives.

La création d'une **plateforme opérationnelle de coordination des suivis** réunissant ces divers intervenants est donc une piste à creuser. Le CSEF de Tournai-Ath-Lessines met actuellement en place un *Plan d'Actions prioritaires pour l'Emploi,* qui ambitionne de mobiliser les forces vives du territoire afin de développer des espaces et outils communs. Cette initiative peut représenter une belle occasion d'avancer sur ce terrain en s'intéressant aux publics les plus jeunes.

Singulièrement, il serait opportun de **formaliser des échanges entre les acteurs de l'ISP** d'une part **et les structures intervenant auprès des jeunes en scolarité obligatoire** d'autre part. Les écoles devraient pouvoir être impliquées au premier chef, de même que les CPMS et les SAS. Leurs usagers respectifs (stagiaires adultes *vs* élèves) pourraient être amenés à se rencontrer lors de séances de **partage d'expériences.** L'on pourrait aussi imaginer la **transmission de dossiers individuels** de jeunes -après accord de l'intéressé- en vue d'une prise de contact par l'ISP. Le but ? Une meilleure information sur l'offre de formation et l'évitement de certaines pertes de temps. Le **passage de témoin** supposerait une réelle collaboration entre professionnels, plus substantielle qu'une formalité administrative.

Bien sûr ces suggestions impliquent un **investissement en temps** peu compatible avec les moyens humains actuels de la plupart des organismes. Des mesures d'allègement administratif et l'idée de détacher sur un terrain de proximité des experts aujourd'hui attachés à des administrations centrales sont éventuellement à investiguer dans certains secteurs, pour **renforcer** sans surcoût **les capacités locales de guidance des jeunes** en accrochage ou en (ré)insertion.

10.3. Cultiver l'aptitude de l'individu à (re)devenir acteur de sa trajectoire

Via cette étude, plusieurs travailleurs témoignent d'une **évolution notable de leur propre responsabilité personnelle :** plus jeunes, ils n'avaient pas compris les exigences requises envers soi pour contrôler son devenir socioprofessionnel. Ils se fourvoyaient dans des comportements dysfonctionnels par rapport aux attentes de l'école, et abordaient ensuite le marché du travail avec une forme de légèreté. La maturité venant, **ils ont saisi les codes.** Jouissant d'un peu de recul, d'aucuns ont observé ce même piétinement chez de jeunes condisciples en formation, leur **difficulté à cerner par quel bout prendre leur avenir en main.**

C'est pourquoi les **programmes qui permettent de faire émerger les potentialités** de chaque stagiaire et l'**aident à *« faire le tri »*** de ce qui lui sied ou pas comme projet

sont éminemment importants. Il faut les préserver voire les promouvoir davantage. L'**évaluation régulière des progrès** avec le stagiaire semble utile dans cette optique. **Dégager du sens** est une condition pédagogique *sine qua non* pour des acquis durables. Les dispositifs doivent aussi afficher **cohérence et rigueur** pour faire accéder à la portée des apprentissages (professionnels mais aussi sociaux). Par exemple, la régularité, la ponctualité et l'autonomie doivent être de règle en formation, puisqu'indispensables pour s'insérer dans l'emploi.

10.4. Apprendre aux secteurs socioéconomiques à mobiliser les *capabilités* du public issu de l'ISP

Quand on a soi-même traversé de grandes difficultés, on peut être enclin à venir en aide aux plus fragiles. On note incontestablement chez de nombreux ex-stagiaires une disposition à assurer un renvoi d'ascenseur, qu'il serait regrettable de ne pas exploiter. Aussi ne faut-il pas hésiter à en orienter certains vers des **fonctions impliquant une dimension relationnelle, voire de soutien social.** L'empathie dont ils font preuve peut trouver à s'exprimer professionnellement ; et ils possèdent une expérience sur laquelle s'appuyer.

Cela étant, l'intégralité du public issu de l'ISP ne trouvera évidemment pas à s'insérer dans le secteur social. Or, il **ne parait pas s'emparer prioritairement des emplois vacants dans l'économie traditionnelle.** Est-ce une question de profil, de perception de la part des employeurs, de faiblesse des relations entre les organismes de formation et ces secteurs d'activité ? Quoi qu'il en soit, **le trait d'union est à renforcer** au moyen de contacts intensifiés.

L'idée d'un **« paramétrage » optimal des compétences des demandeurs d'emploi pour les besoins en main d'œuvre est un mythe ; l'action doit aussi porter sur l'environnement économique lui-même.** Le CSEF entend poursuivre ce dessein dans la sous-région. Il convient d'œuvrer au niveau du monde marchand, pour rendre ce milieu plus propice à l'intégration des ex-stagiaires de l'ISP.

Les employeurs sont loin de tous cerner la teneur des *capabilités* développées à l'aide de ces dispositifs (au-delà des savoir-faire strictement techniques). Or, les compétences qu'ils confèrent ainsi que les éventuels titres officiels qui les sanctionnent n'ont pas une valeur uniquement pour leurs titulaires. Elles en ont aussi une pour les employeurs susceptibles de les activer. **Sans une connaissance et un usage de leur part de ces potentialités, les *capabilités*** développées par les demandeurs d'emploi **ne trouvent pas à se *réaliser*,** faute *d'opportunités* réelles.

En plus de la dynamique en amont (prospection auprès des publics cibles de l'ISP, dispositifs éducatifs), une autre en aval (démarche de **sensibilisation** du marché de l'emploi) est donc à renforcer. L'action de communication, au niveau de la sous-région comme plus largement au niveau de la Wallonie, gagnerait à viser davantage les **divers secteurs socioéconomiques,** pour stimuler la rencontre des offres et des demandes.

10.5. Assurer la pérennité des *capabilités* et des réalisations

L'après-formation n'est pas une fin mais un début. L'articulation du parcours d'insertion à l'étape suivante est donc essentielle. Un **accompagnement prolongé** va dans le sens de **dépasser la simple action *ressourciste*, par une action *capacitante*** qui aide à se rapprocher d'une effectivité du droit au travail pour ce public.

Pour l'ex-stagiaire qui n'a pas (encore) la chance d'occuper un emploi, **il ne faut idéalement pas cesser le suivi.** Il peut être préjudiciable de le laisser seul face à une bureaucratie qui tend à nouveau à nier les particularités de son individualité. Nous avons aussi relevé l'importance de le **soutenir** au niveau de la sollicitation d'employeurs potentiels.

Si l'intéressé est à l'emploi, la continuation du suivi par les professionnels de l'ISP peut consister –via visites ou contacts- à s'enquérir de ses **possibilités d'évolution favorable :** accès à la formation continuée, progression dans l'organigramme, mobilité professionnelle, etc. De nombreux travailleurs en récente insertion **demeurent à la merci d'une rechute éventuelle,** leurs *capabilités* n'étant pas encore vraiment consolidées. Il importe de leur **ménager un cadre approprié.** Autant que faire se peut, il s'agit de leur éviter l'inconfort de demeurer longuement dans l'expectative quant à la suite de leur contrat, et de les prémunir au mieux contre une retombée au chômage.

Au-delà de l'action des structures d'ISP elles-mêmes, l'on peut préconiser une politique visant *primo* à **favoriser la stabilité des emplois peu qualifiés** et *secundo* à **s'assurer que les emplois temporaires aient une véritable vocation transitionnelle.** Les incitants financiers à l'emploi, s'ils visent les PME, peuvent mener à des insertions pérennes (dans la même structure ou ailleurs) si l'échéance de l'aide n'est pas une question éludée mais bien abordée d'emblée. L'enjeu est de démystifier ce terme afin de permettre au travailleur et à l'employeur (avec le placeur/accompagnateur) de **préparer la suite,** d'envisager les possibilités et de **mettre en place les éventuelles actions nécessaires** (formation complémentaire, évolution de poste, recherche ouverte d'un autre emploi, etc.). On pourrait parler d'anticipation collaborative. **L'implication active des employeurs pourrait être stimulée** par l'impératif d'assurer une évaluation formelle et régulière avec le travailleur en contrepartie de toute aide reçue (Activa, PTP, etc.).

10.6. Revendiquer des indicateurs qualitatifs pour les politiques d'emploi et leurs statistiques

Les **simples objectifs chiffrés concernant le placement des chômeurs entrent en contradiction avec l'ambition de réalisation de soi,** de *liberté positive* des individus. Au plan politico institutionnel (ONEM, FOREM), il faut préconiser des **indicateurs publics de nature qualitative** concernant l'emploi (différentiation plus nette entre les emplois convenables et les autres). Des **critères objectivables** existent. Selon des travailleurs interrogés pour cette étude, ces distinctions seraient d'ailleurs reconnues de fait par les institutions publiques qui, par exemple, ne sanctionneraient que modérément un travailleur lorsque celui-ci a pris l'initiative de quitter prématurément un poste manifestement peu qualitatif.

Comme cela se pratique pour la détermination d'indicateurs de bien-être généraux par des organes statistiques belges et internationaux (IWEPS, OCDE), pourquoi ne pas consolider des indicateurs de qualité de l'emploi (en associant des travailleurs à leur définition, comme bien entendu les associations syndicales) ? La Législation sociale belge est déjà étoffée ; il ne s'agirait pas de réinventer la roue, mais bien d'**intégrer davantage les paramètres qualitatifs dans la régulation et l'observation du marché de l'emploi** (l'Allemagne, souvent citée en exemple pour sa politique économique, n'a pourtant guère favorisé la qualité de l'emploi ces derniers temps[7]).

Au-delà de ce recentrage général sur la qualité, un même emploi n'a pas la même valeur pour tous : un poste à mi-temps dans le nettoyage comblera un tel car il correspond à ses aspirations, mais laissera un sentiment d'insatisfaction à tel autre dont les critères sont différents. Les professionnels de l'insertion ont à **prendre en compte les conditions de *liberté positive* de tout sujet.** La présente étude tend en effet à confirmer qu'une **insertion professionnelle** (*réalisation*) est *a priori* ***plus robuste,*** **plus durable,** lorsqu'elle contribue à créer les conditions de cette *liberté positive*. Dès lors, les indicateurs d'insertion gagneraient à mieux intégrer la question du degré d'**adéquation entre la position socioprofessionnelle visée ou occupée et les attentes de l'individu.** Même lorsqu'ils possèdent des compétences similaires, les travailleurs ne sont pas des pions interchangeables sur le damier de l'emploi. A la question du *quoi*, il faut intégrer celle du *qui*. Offreurs comme demandeurs de travail ont à y gagner.

Les implications ici dégagées ont non seulement une **pertinence pour les publics vulnérables mais aussi pour l'ensemble des travailleurs.** Les partenaires de la présente étude l'estiment en tout cas ; eux qui ont à cœur de prôner un modèle économique pas exclusivement fondé sur la rentabilité mais accordant à l'être humain et à la vie sociale la primauté qui leur revient.

[7] Ariane FONTENELLE, *Etat de la question. Le modèle économique allemand,* IEV-Fédération Wallonie-Bruxelles, mai 2012.

Production
Comité subrégional de l'emploi et de la formation de Tournai-Ath-Lessines

Editeur responsable :
Marc Myle - Rue Childéric 53, 7500 Tournai – 069/882863
http://www.cseftournai-ath-lessines.be